

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI BRAWIJAYA WOMEN AND CHILDREN HOSPITAL (BWCH) JAKARTA TAHUN 2013**

Alfiyah

Fakultas Kesehatan Masyarakat Peminatan Manajemen Pelayanan Kesehatan  
Universitas Indonesi, Depok, Jawa Barat  
[alpiiya1414@gmail.com](mailto:alpiiya1414@gmail.com)

**Abstrak:**

*Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. *Turnover intention* merupakan predictor bagi terjadinya turnover. Data yang didapat dari bagian HRD Brawijaya Women and Children Hospital, rata-rata turnover terbesar ada pada perawat yaitu sebesar 27.3% per tahun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Brawijaya Women and Children Hospital Jakarta tahun 2013, yaitu variabel umur, status pernikahan, masa kerja, status kerja dan aspek-aspek kepuasan kerja. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel penelitian sebesar 96 perawat yang masih aktif bekerja di *Brawijaya Women and Children Hospital* Jakarta tahun 2013 dengan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Pengumpulan data dengan menggunakan pedoman kuesioner. Analisa data yang digunakan adalah analisa univariat dan bivariat berupa uji chi square. Hasil analisa bivariat menunjukkan dari 10 variabel yang diteliti ada 8 variabel yang menyatakan ada hubungan yang signifikan yaitu variabel umur, status pernikahan, masa kerja, status kerja, kepuasan terhadap kompensasi, pekerjaan, pengembangan karir dan rekan kerja dengan nilai p value <0.05. Pada penelitian ini perawat yang memiliki niat untuk keluar (*turnover intention*) sebesar 55 orang (57.3%).

**Kata kunci:** turnover intention; perawat; cross sectional

**PENDAHULUAN**

Perubahan globalisasi dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat mendorong masyarakat untuk semakin kritis dalam hal memilih pelayanan kesehatan. Hal ini mengakibatkan para penyedia jasa rumah sakit berlomba-lomba untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat semaksimal mungkin. Perubahan paradigma jasa rumah sakit menjadi *customer oriented* ini menjadikan rumah sakit untuk senantiasa memenuhi kebutuhan dan memberikan pelayanan yang dapat memuaskan pelanggan. Kepuasan pelanggan menjadi tujuan utama rumah sakit dalam menjalankan fungsi bisnisnya karena dengan terciptanya kepuasan pelanggan akan terbentuk loyalitas pelanggan (Langitan, 2010). Dalam usaha pencapaian tujuan rumah sakit, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja tetapi juga menyangkut karyawan yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya (Rivai, 2009). Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja rumah sakit yang telah demikian bagus dapat terganggu oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya terutama perawat yang

paling sering berhadapan langsung dengan pasien. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keputusan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover*), dimana keputusan untuk meninggalkan pekerjaan sebelumnya didahului oleh karena adanya niat atau keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) (Andini, 2006).

Menurut Benson (1976) dalam Elizabeth (2011), menyatakan bahwa tingkat *turnover* tahunan di industri kesehatan mengambil 23% dari keseluruhan tingkat *turnover* karyawan dan 50% diantaranya adalah perawat. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi rumah sakit, seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yaitu berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada perawat lama sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali untuk perawat baru. Menurut Mobley (1986), faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perawat dari tempat kerjanya dipengaruhi oleh karakteristik individu (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan, status kerja, sosial ekonomi, kepuasan), karakteristik organisasi (visi, misi, kebijakan, kompensasi, supervisi) dan faktor eksternal yaitu pasar tenaga kerja. Survey Work Asia yang dikutip dari Amirullah (2011), pada tahun 2007/2008 survey yang dilakukan konsultan SDM Watson Wyatt di 11 negara Asia-Pasifik, termasuk Indonesia mengungkapkan 51% karyawan di Indonesia melakukan pindah kerja karena rendah tingkat kepuasannya terhadap kompensasi dan benefit dari perusahaan dan terdapat kesempatan karier yang lebih baik di tempat lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Sisca (2011) pada perawat di RS X Tahun 2011, menghasilkan adanya hubungan yang signifikan antara umur, masa kerja, dan kepuasan terhadap kompensasi dengan *turnover intention* perawat. Penelitian lainnya dilakukan oleh Andini (2006) pada perawat di Rumah Sakit Roemani Semarang, menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention* perawat. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. Brawijaya Women and Children Hospital (BWCH) merupakan salah satu rumah sakit swasta yang memiliki data *turnover* cukup tinggi. Dari data yang didapat dari bagian HRD RS Brawijaya, rata-rata *turnover* terbesar ada pada perawat yaitu sebesar 27.3% per tahun. Menurut Gillies (1994), standar *turnover* optimum perawat dalam suatu rumah sakit adalah 10% setiap tahunnya. *Turnover* yang terjadi pada perawat di Brawijaya Women and Children Hospital sudah melebihi dari standar optimum dan mengalami kenaikan setiap tahunnya. Tingginya *turnover* perawat disebabkan karena tingginya *turnover intention* perawat untuk keluar dari rumah sakit dimana keinginan tersebut dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan tersedianya alternatif pekerjaan di luar organisasi (Munandar, 2001).

Berdasarkan studi pendahuluan peneliti mengenai *turnover intention* perawat melalui wawancara kepada 20 perawat yang bekerja di Brawijaya Women and Children Hospital pada bulan April 2013 didapatkan 13 dari 20 perawat menyatakan akan keluar dari RS Brawijaya jika ada kesempatan yang lebih baik, Data tersebut menjelaskan bahwa lebih dari setengah perawat yang diteliti pada awal pengamatan memiliki niat untuk keluar. Jika hal ini tidak ditangani dengan cepat maka akan banyak lagi perawat yang ingin dan akan keluar dari rumah sakit. Oleh karena itu, berlandaskan pada masalah di atas, peneliti ingin menganalisis faktor-faktor yang

berhubungan dengan *turnover intention* perawat di Brawijaya Women and Children Hospital Jakarta Tahun 2013.

## METODE

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat yang masih aktif bekerja di Brawijaya Women and Children Hospital sampai pada Bulan Januari 2013 adalah 122 perawat. Besarnya sampel dihitung dengan menggunakan rumus uji beda dua proporsi. Berdasarkan hasil perhitungan sampel didapatkan jumlah sampel terbesar yaitu 96 sampel. Oleh karena itu sampel pada penelitian ini adalah 96 perawat. Desain penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Variabel independen dari penelitian ini adalah karakteristik perawat yang terdiri dari umur, status pernikahan, status kerja, masa kerja, kepuasan terhadap kompensasi, supervisi, pekerjaan, rekan kerja, pengembangan karir dan kebijakan organisasi. Sedangkan variabel dependennya adalah *turnover intention*. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dan proses olah data menggunakan aplikasi spss.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Sampel

Variabel	Diketahui	Odds Ratio	Sampel Total
Umur	P1= 0.675 P2= 0.25	6.231 (2.35-16.5)	20x2 = 40
Masa Kerja	P1= 0.70 P2= 0.225	8.037 (2.94-21.93)	16x2=32
Kompensasi	P1= 0.75 P2= 0.379	Tidak Diketahui	27x2=54
Supervisi	P1= 0.759 P2= 0.406	Tidak Diketahui	29x2=58
Pengembangan Karir	P1= 0.625 P2= 0.27	4.5	30x2=60
Kebijakan Organisasi	P1= 0.647 P2= 0.365	Tidak Diketahui	48x2=96

## ANALISIS DAN HASIL

Tabel 2. Hasil Analisis Karakteristik Perawat dan Kepuasan Kerja Perawat di BWCH Jakarta Tahun 2013

Variabel	n	%
Turnover Intention		
Ada niat	55	57.3
Tidak ada niat	41	42.7
Umur		
<= 25 tahun	54	56.3
> 25 tahun	42	43.8
Status Pernikahan		
Belum Menikah	48	50.0
Sudah Menikah	48	50.0
Status Kerja		
Kontrak	44	45.8
Tetap	52	54.2

Variabel	n	%
Masa Kerja		
< 3 tahun	55	57.3
>= 3 tahun	41	42.7
Kepuasan Terhadap Kompensasi		
Tidak puas	48	50.0
Puas	48	50.0
Kepuasan Terhadap Pekerjaan		
Tidak puas	62	64.6
Puas	34	35.4
Kepuasan Terhadap Supervisi		
Tidak puas	49	51.0
Puas	47	49.0
Kepuasan Terhadap Pengembangan Karir		
Tidak puas	56	58.3
Puas	40	41.7
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja		
Tidak puas	56	58.3
Puas	40	41.7
Kepuasan Terhadap Kebijakan Organisasi		
Tidak puas	49	51.0
Puas	47	49.0

Tabel 3. Hasil Analisis Hubungan Karakteristik Perawat dan Kepuasan Kerja Perawat terhadap Turnover Intention Perawat di BWCH Jakarta Tahun 2013

Variabel	P value	OR (95% CI)	Hasil
Umur	0.0001	5.143 (2.140-12.359)	Ada hubungan
Status Pernikahan	0.039	2.6 (1.130-5.984)	Ada hubungan
Status Kerja	0.009	3.362 (1.423-7.946)	Ada hubungan
Masa Kerja	0.004	3.809 (1.618-8.962)	Ada hubungan
Kepuasan Kompensasi	0.013	3.122 (1.342-7.263)	Ada hubungan
Kepuasan Pekerjaan	0.003	4.149 (1.709-10.070)	Ada hubungan
Kepuasan Supervisi	0.316	1.650 (0.730-3.729)	Tidak ada hubungan
Kepuasan Pengembangan Karir	0.023	2.856 (1.232-6.623)	Ada hubungan
Kepuasan Rekan Kerja	0.0001	5.076 (2.108-12.221)	Ada hubungan
Kepuasan Kebijakan Organisasi	0.068	2.344 (1.025-5.362)	Tidak ada hubungan

Hasil analisis di atas dengan menggunakan uji *chi-square* menunjukkan dari 10 variabel independen yang berhubungan dengan variabel dependen (pvalue <0.05)

ada 8 variabel yaitu variabel umur, status pernikahan, status kerja, masa kerja, kepuasan kompensasi, kepuasan pekerjaan, kepuasan pengembangan karir, dan kepuasan rekan kerja.

## DISKUSI

Umur merupakan salah satu karakteristik individu yang berhubungan dengan keinginan perawat untuk keluar dari organisasi dan meninggalkan pekerjaannya. Menurut Robbins (2001), semakin tua umur seseorang akan semakin kecil kemungkinannya untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena dengan makin tua para pekerja, makin sedikit alternatif kesempatan mereka untuk bekerja. Teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli sebelumnya ternyata benar dan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan di RS Brawijaya yang menunjukkan bahwa perawat yang berumur  $\leq 25$  tahun lebih banyak yang memiliki niat untuk keluar dari RS Brawijaya yaitu sebanyak 40 (74.1%) dibandingkan dengan perawat yang berumur  $>25$  tahun yaitu sebanyak 15 (35.7%). Dari hasil penelitian didapatkan  $p$  value = 0.000 ( $<0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel umur memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention* perawat.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 jumlah perawat yang belum menikah dan sudah menikah jumlahnya sama yaitu 48 (50%). Namun perawat yang belum menikah dan memiliki niat untuk keluar dari RS Brawijaya lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang sudah menikah yaitu 33 (68.8%). Dari hasil penelitian didapatkan nilai  $p$  value = 0.039 ( $<0.05$ ) maka dapat disimpulkan variabel status pernikahan berhubungan signifikan dengan *turnover intention*. Hasil uji statistik ini diperkuat dari pernyataan perawat yang sudah menikah mereka terpaksa tetap bekerja di tempat lama karena keterbatasan di beberapa perusahaan yang mensyaratkan karyawan yang belum menikah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosse dan Noel dalam Wardani (2003) yang menyatakan bahwa status pernikahan mempunyai hubungan dengan perilaku *turnover intention*. Perawat yang sudah menikah mempunyai peluang lebih kecil untuk keluar dari tempat kerjanya daripada perawat yang belum menikah. Hal ini disebabkan Perawat yang belum menikah belum memiliki tanggung jawab keluarga seperti yang sudah menikah Mc Bey (2000).

Status kerja umumnya berkaitan erat dengan lama kerja seseorang. perawat yang berstatus sebagai karyawan kontrak lebih banyak yang memiliki niat untuk keluar dari RS Brawijaya yaitu sebesar 32 (72.7%). Dari hasil penelitian didapatkan nilai  $p$  value = 0,009 ( $<0.05$ ) maka dapat disimpulkan variabel status kerja berhubungan signifikan dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mobley (1986), yang menyatakan bahwa karyawan dengan status kerja kontrak lebih besar kemungkinan untuk keluar dari pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perawat di RS Brawijaya lebih banyak dengan masa kerja  $< 3$  tahun dan memiliki niat untuk keluar dari RS sebanyak 39 (70.9%). Dari hasil penelitian didapatkan nilai  $p$  value = 0.004 ( $<0.05$ ) maka dapat disimpulkan variabel masa kerja berhubungan signifikan dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Mobley (1986) bahwa semakin pendek masa kerja seseorang maka semakin tinggi keinginannya untuk keluar dari tempatnya bekerja. Kurniadi (2013), juga menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara lamanya masa kerja dengan *turnover intention*, dimana *turnover intention* perawat lebih tinggi terdapat pada

perawat dengan masa kerja lebih singkat dan panjangnya masa kerja merupakan faktor terbaik untuk meramal *turnover intention* perawat.

Kompensasi merupakan komponen yang cukup penting dalam menentukan tingkat kepuasan perawat dan keinginannya untuk keluar. Seorang perawat yang mendapatkan kompensasi yang lebih besar akan merasa lebih terpuaskan dibandingkan dengan perawat yang mendapat kompensasi yang lebih kecil. Terdapat korelasi antara tingkat kepuasan terhadap kompensasi dengan kuat lemahnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2, dapat diketahui bahwa perawat yang menyatakan puas dengan kompensasi jumlahnya sama dengan perawat yang menyatakan tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh RS Brawijaya yaitu berjumlah 48 (50%). Namun, perawat yang tidak puas dengan kompensasi lebih banyak yang memiliki niat untuk keluar dari RS Brawijaya yaitu sebanyak 34 (70.8%). Dari hasil penelitian didapatkan nilai  $p\text{ value} = 0.013 (<0.05)$  maka dapat disimpulkan variabel kepuasan terhadap kompensasi berhubungan signifikan dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan Suryadi (2002), menyatakan bahwa sebagian besar perawat yang keluar dari tempat kerjanya merasa tidak puas dengan gaji yang dia peroleh.

Karakteristik pekerjaan berupa jumlah pekerjaan yang diberikan, tingkat tanggung jawab dan kebebasan yang diberikan dalam melakukan pekerjaan, keragaman dan kemudahan pekerjaan sangat menentukan tingkat kepuasan seorang perawat dalam bekerja yang akhirnya akan berdampak pada keinginan dia untuk tetap tinggal atau pergi meninggalkan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang tidak puas dengan pekerjaan dan memiliki niat untuk keluar lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang menyatakan puas terhadap pekerjaan yaitu sebanyak 43 (69.4%). Dari hasil penelitian didapatkan nilai  $p\text{ value} = 0.003 (<0.05)$  maka dapat disimpulkan variabel kepuasan terhadap pekerjaan berhubungan signifikan dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purbowo (2006), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan terhadap pekerjaan dengan *turnover intention*, namun hubungannya lemah. Mobley (1986), juga menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengulangan tugas dan pergantian perawat, serta hubungan negatif antara otonomi, tanggung jawab dengan pergantian perawat.

Hubungan antara supervisor atau atasan dengan bawahan merupakan salah satu faktor yang menentukan keinginan untuk tetap atau meninggalkan organisasi. Perawat yang mendapat arahan dan pengawasan yang baik dari supervisor akan lebih merasa terpuaskan dibandingkan dengan perawat yang tidak mendapat perhatian oleh supervisornya. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa perawat yang tidak puas dengan supervisi dan memiliki niat untuk keluar dari RS Brawijaya berjumlah 31 (63.3%), angka ini tidak berbeda jauh dengan perawat yang menyatakan puas terhadap supervisi dan memiliki niat untuk keluar dari RS Brawijaya yaitu berjumlah 24 (51.1%). Dari hasil penelitian didapatkan nilai  $p\text{ value} = 0.316 (>0.05)$  maka dapat disimpulkan variabel kepuasan terhadap supervisi tidak berhubungan signifikan dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Flichter (2001) dalam Coomber dan Barribal (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan terhadap supervisi secara konsisten berhubungan dengan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang tidak puas dengan pengembangan karir dan memiliki niat untuk keluar dari RS Brawijaya lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang menyatakan puas terhadap pengembangan karir yaitu sebanyak 38 (67.9%). Dari hasil penelitian didapatkan

nilai  $p$  value = 0.023 ( $<0.05$ ) maka dapat disimpulkan variabel kepuasan terhadap pengembangan karir berhubungan signifikan dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hunter, Felix dan Tan (2008) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara jenjang karir dengan *turnover intention*. Artinya seseorang yang mendapatkan kesempatan promosi sesuai dengan yang diinginkan akan merasa puas dan keinginan untuk keluarnya rendah.

Rekan kerja merupakan orang-orang yang berada disekeliling pekerjaan kita. Apalagi untuk profesi perawat dimana pekerjaannya dalam satu tim sehingga kepuasan terjadap rekan kerja sangat mennetukan keinginan untuk tetap bekerja atau pindah. Perawat yang memiliki hubungan baik dengan rekan sekerjanya akan merasa senang dan puas dalam bekerja sehingga lebih enggan untuk meninggalkan organisasi karena telah merasa nyaman dengan rekan kerjanya yang sekarang yang belum dia dapatkan tentu jikalau dia pindah dari organisasi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang tidak puas dengan rekan kerja dan memiliki niat untuk keluar dari RS Brawijaya lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang menyatakan puas terhadap rekan kerja yaitu sebanyak 41 (73.2%). Dari hasil penelitian didapatkan nilai  $p$  value = 0.000 ( $<0.05$ ) maka dapat disimpulkan variabel kepuasan terhadap rekan kerja berhubungan signifikan dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Klaus, LeRouge dan Blanton (2003) dalam Hunter, Felix dan Tan (2008) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai hubungan pertemanan yang dekat pada saat bekerja akan lebih cenderung untuk tetap tinggal di organisasi.

Kepuasan terhadap kebijakan organisasi adalah kepuasan terhadap gaya manajemen yang diterapkan dalam organisasi dan kebijakan-kebijakan yang diberlakukan bagi pekerjaanya. Perawat yang merasa puas terhadap kebijakan yang diterapkan oleh RS akan cenderung bertahan di RS tersebut dibandingkan dengan perawat yang kurang puas terhadap kebijakan di organisasinya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang tidak puas dengan kebijakan organisasi lebih banyak yang memiliki niat untuk keluar dari RS Brawijaya yaitu berjumlah 33 (67.3%), sedangkan perawat yang menyatakan puas terhadap kebijakan organisasi dan memiliki niat untuk keluar lebih sedikit yaitu berjumlah 22 (46.8%). Dari hasil penelitian didapatkan nilai  $p$  value = 0.068 ( $>0.05$ ) maka dapat disimpulkan variabel kepuasan terhadap kebijakan organisasi tidak berhubungan signifikan dengan *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Darsono (2011), yang menyebutkan bahwa kepuasan terhadap lingkungan kerja dan kebijakan organisasi berhubungan dengan keinginan untuk tetap atau keluar dari pekerjaannya. Mobley (1986) mengatakan perawat akan merasa puas bila diijinkan untuk mengontrol pekerjaan yang menjadi tanggungan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yaitu pada tabel 2 dapat diketahui bahwa perawat yang memiliki niat untuk keluar dari RS Brawijaya lebih banyak yaitu 55 orang (57.3%), sedangkan perawat yang tidak memiliki niat untuk keluar dari RS Brawijaya berjumlah 41 orang (42.7%). Hal ini menunjukkan lebih dari setengah perawat di RS Brawijaya memiliki niat untuk keluar meninggalkan rumah sakit. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mobley, Horner dan Holligsworth (1986) yang menunjukkan bahwa niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan didasari karena ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan menimbulkan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain dan dipengaruhi oleh ketersediaan lapangan pekerjaan di luar organisasi.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut tingkat *turnover intention* perawat di RS Brawijaya cukup tinggi yaitu sebesar 57.3%. Hal ini dipengaruhi oleh karakteristik perawat dan kepuasan kerja perawat terhadap kompensasi, pekerjaan, pengembangan karir, dan rekan kerja. Secara umum gambaran kepuasan kerja perawat di RS Brawijaya menunjukkan tingkat kepuasan yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar perawat menjawab tidak puas terhadap pekerjaan 64.6%, supervisi 51%, pengembangan karir 58.3%, rekan kerja 58.3%, kebijakan organisasi 51%, dan pada variabel kepuasan terhadap kompensasi perawat yang menjawab puas dan tidak puas jumlahnya sama yaitu sebanyak 50%. Dilihat dari karakteristik perawat yaitu variabel umur, status pernikahan, status kerja, dan masa kerja berhubungan signifikan dengan perilaku *turnover intention* perawat. Variabel kepuasan kompensasi, pekerjaan, pengembangan karir, dan rekan kerja terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel *turnover intention* perawat, sedangkan variabel kepuasan supervisi dan kebijakan organisasi tidak berhubungan dengan variabel *turnover intention* perawat. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti mencoba untuk memberikan beberapa saran, yaitu pihak manajemen lebih peka lagi melihat kondisi perawat, terutama perawat yang mulai menunjukkan rasa kurang puas terhadap pekerjaannya dan mencari tahu penyebabnya untuk kemudian dicari solusinya dengan membuka kotak saran atau saluran komunikasi ke manajemen. Diharapkan peneliti yang akan datang untuk melakukan penelitian yang bersifat kualitatif agar dapat menjelaskan secara lebih mendalam mengenai alasan-alasan yang menyebabkan banyaknya perawat yang ingin keluar dari tempat kerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. “Tetap Bijak Saat Pegawai Dibajak”. Artikel diakses tanggal 25 April 2013 dari <http://www.tempo.co/read/news/2011/09/25/174358095/tetap-bijak-saat-pegawai-dibajak>
- Andini. Rita. “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada Perawat di Rumah Sakit Roemani Semarang Tahun 2006”, Tesis Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Comber, Billie and K.Louise Barribal. (2007). “*Impact of Job Satisfaction Components on Intent to Leave and Turnover for Hospital-based Nurses: A review of the Research Literature*”. *International Journal of Nursing Studies*.
- Darsono. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Elizabeth, M. L. “Hubungan Antara Pelanggaran Kontrak Psikologis Menurut Perawat Dengan Intention To Quit Dan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit X Tahun 2011”. Tesis Program Studi Kajian Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok.
- Gillies, Dee Ann. (1994). *Nursing Management: A Systems Approach Third Edition*. Philadelphia: W.B. Saunders Company.
- Hunter, Gordon M, Tan, Felix B, Tan, Bernard C.Y. (2008). “*Voluntary Turnover of Information Systems Professionals: A Cross-Cultural Investigation*”. *Journal of Global Information Management*. Vol 16.



- Kurniadi, Anwar. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: FKUI.
- Langitan, Rosamey Elleke, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Pada Perawat Pelaksana Tahun 2009 di Rumah Sakit Bhakti Yudha Depok”, Tesis Manajemen Keperawatan, Universitas Indonesia, Depok.
- Mc Bey., (2000). Kenneth dan Leonard Karakowsky. “*Examining Source of Influence on Employee Turnover in the Part-Time Workers*”. Leadership and Development Journal Vol. 21. MCB. University Press.
- Mobley, William H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Purbowo, Suma Agung. (2006). “Analisis Aspek-Aspek Kepuasan Kerja yang Berhubungan dengan *Intention To Quit* Pada Perawat di RS Mohammad Husni Thamrin International Salemba”. Tesis FKM UI, Depok.
- Ratri, Herni Kartika. (2008). “Analisis Pemodelan Antara Hubungan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar dari Perusahaan”. Tesis Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior 9<sup>th</sup> Edition*. Inggris: Prentice Hall International, Inc.
- Sisca Bayu Dini. “Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan *Turnover Intention* Perawat di RS X Tahun 2011”, Skripsi Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok.
- Suryadi, Endang. (2002). “Studi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover* Perawat Honorer di Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang”. Tesis Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Depok.
- Wardani, Indah. (2003). “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Untuk Meninggalkan Pekerjaan pada Karyawan PT X”. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.